

O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COMO FATOR MOTIVACIONAL NA BUSCA POR QUALIFICAÇÃO: UM ESTUDO NO CENTRO DE TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

Rossane de Oliveira Toledo

Universidad Interamericana, rossanetoledo@gmail.com

Resumo:

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos (PCCTAE) foi instituído pela Lei n.º 11.091 de 12 de janeiro de 2005 para regulamentar o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira no âmbito de Instituições Federais de Ensino. O estudo objetiva analisar a influência de fatores motivacionais na busca por qualificação após a implantação do PCCTAE, tendo como público 25 dos 30 servidores do Centro de Tecnologia da UFAL, observar a influência que o incentivo exerce sobre a motivação dos servidores, identificar os níveis iniciais e atuais de escolaridade e verificar as dificuldades enfrentadas na busca pela qualificação. Uma pesquisa exploratória composta de questionário, levantamento bibliográfico e documental. Obteve-se como resultado principal que dos 25 servidores que responderam ao questionário 88%, ou seja, 22 deles afirmaram que buscaram uma qualificação influenciados pelo PCCTAE.

Palavras-chave: Trabalho, Serviço Público, Fatores Motivacionais.

Introdução:

O Governo Federal, com o então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou a Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Essa Lei dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

O servidor passou assim a atuar como sujeito, dessa forma inauguraram-se outros paradigmas para a estruturação dos cargos que executam atividades administrativas nas instituições federais de ensino superior (IFES).

A referida Lei instituiu, entre outras coisas, o incentivo à qualificação, que é um percentual calculado sobre o padrão de vencimento do servidor. Mas também estruturou mecanismos para as progressões tanto por capacitação quanto por mérito profissional.

O interesse pelo tema justifica-se em descobrir se após a implementação do PCCTAE

houve aumento na procura por cursos de qualificação por parte dos técnicos-administrativos em educação (TAEs) lotados no Centro de Tecnologia (CTEC). Baseou-se também na possível contribuição que o estudo venha a oferecer para que um número maior de servidores sejam qualificados.

O objetivo deste estudo visa analisar a influência que o incentivo à qualificação instituído pela Lei (n).º 11.091/2005 exerce sobre a motivação dos servidores técnico-administrativos (TAs) do Centro de Tecnologia, mas especificamente, analisar o quadro de pessoal (servidores técnico-administrativos) lotado no Centro de Tecnologia da Universidade Federal de Alagoas buscando identificar o nível escolaridade, investigando os fatores de motivação na busca por uma qualificação, verificar as dificuldades enfrentadas nessa busca e por fim, sugerir planos para aperfeiçoamento da política de qualificação de servidor pela gestão universitária.

Metodologia:

A metodologia utilizada no presente estudo consiste de levantamento bibliográfico, levantamento documental e questionário, caracterizando a pesquisa como exploratória.

Segundo GIL (2008), estes procedimentos são comuns nas pesquisas deste grupo e elas apresentam menor rigidez em termos de planejamento.

Inicialmente foi realizada a pesquisa bibliográfica acerca da Lei nº. 11.091/2005 fez-se uso da pesquisa documental, a fim de ser analisada a legislação que envolve a carreira dos servidores públicos, em especial a dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino, bem como a documentação oficial da Universidade Federal de Alagoas relativa à Gestão de Pessoas, posteriormente foi realizado um levantamento teórico sobre os temas: Trabalho, Serviço Público e Motivação.

Relata-se a Universidade Federal de Alagoas, de acordo com dados publicados na sua página na internet, relatórios de gestão e dados retirados do Sistema Integrado de Gestão e Recursos Humanos (SIGRH).

A população considerada no presente estudo constitui-se de servidores técnico-administrativos lotados na Unidade Acadêmica Centro de Tecnologia da Universidade Federal de Alagoas.

A base de dados considerou o período de 2006 a 2017, e consta no Sistema de Recursos Humanos da Universidade (SIGRH).

Um dos instrumentos utilizados para a coleta de dados foi um questionário on-line, enviado aos técnicos administrativos lotados no Centro de Tecnologia.

O questionário abordou questões como: a escolaridade exigida para os cargos dos técnicos administrativos lotado no CTEC; a atual escolaridade dos mesmos; a percepção desses técnicos sobre a influência do PCCTAE na busca por uma qualificação; e fatores que dificultam a procura por uma qualificação.

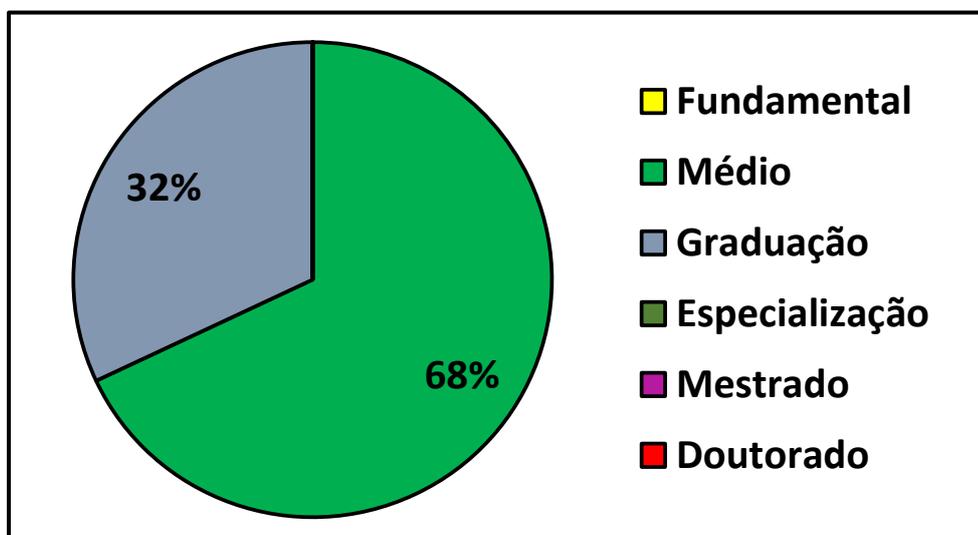
Resultados e Discussão:

Após a aplicação dos instrumentos de pesquisa, inicia-se a análise das respostas e identificam-se quais dados podem ser convertidos em percentual para melhor entendimento da pesquisa.

Nesta análise buscou-se compreender o comportamento da população envolvida e os efeitos da Lei 11.091/2005, aliando às respostas dadas a bibliografia estudada, para responder a indagação que norteia este estudo: O PCCTAE serve como um fator motivacional na busca por qualificação pelos técnicos administrativos lotados no Centro de Tecnologia da Universidade Federal de Alagoas?

Então perguntou-se: Qual o nível de escolaridade exigido para o seu cargo quando ingressou na UFAL?

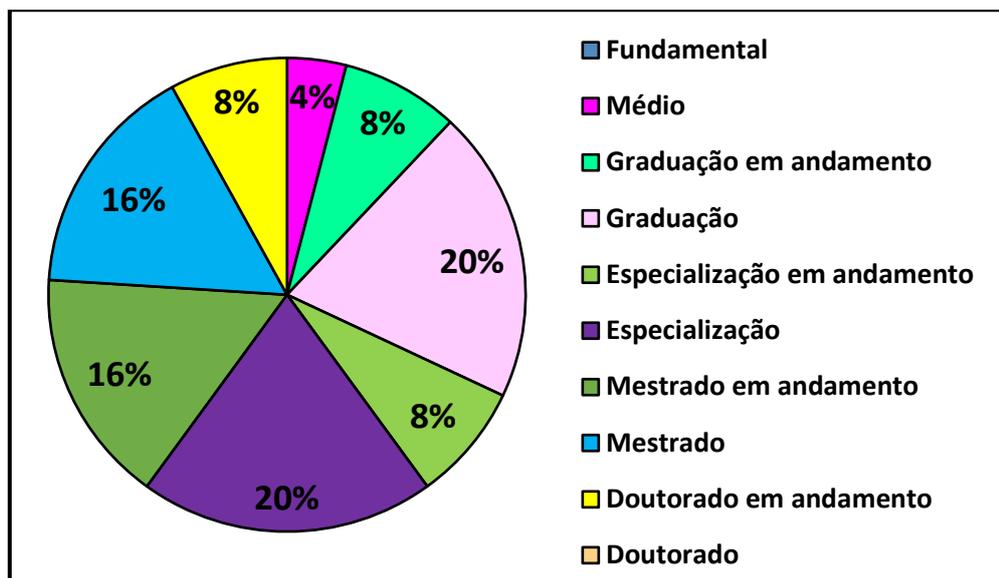
Gráfico 1:



Fonte: A autora 2018.

Assim, identifica-se que 68% dos servidores entraram em cargos de nível médio, mesmo tendo por ventura um curso de graduação, especialização, entre outro de maior escolaridade. Pensando ainda na escolaridade, viu-se a necessidade de perguntar qual o nível de escolaridade atual?

Gráfico 2:



Fonte: A autora 2018.

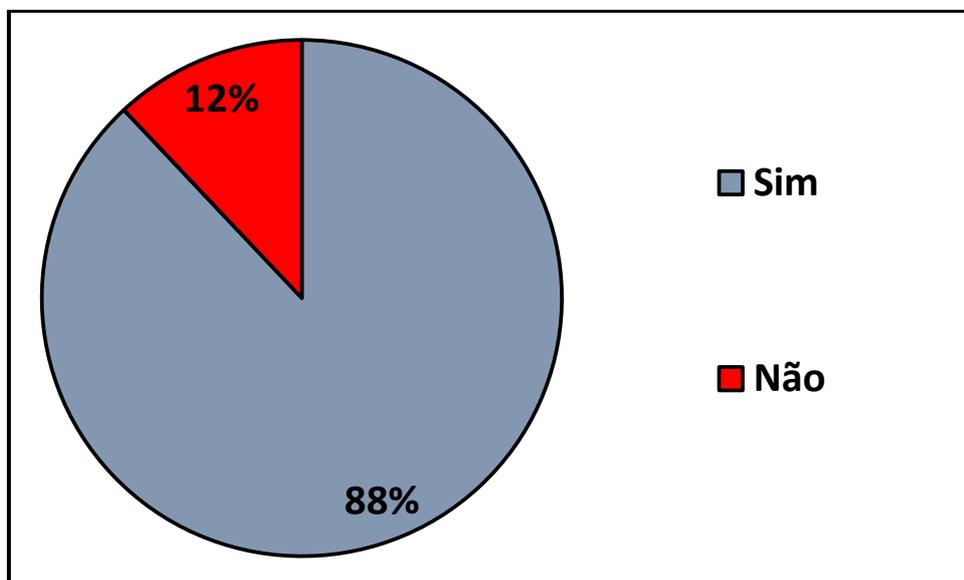
Constatando-se que 20% de servidores são graduados e com especializações. 16% estão cursando mestrado ou já concluíram tal pós-graduação, mostrando que os servidores buscam qualificações, por diferentes motivos que serão analisados a seguir.

Quanto à qualificação do corpo de servidores técnico-administrativos da UFAL lotados no CTEC, pode-se afirmar que houve evolução no nível de escolaridade comparando-se àquele exigido para investidura no seu cargo no serviço público de acordo com a categoria.

Notadamente observando-se uma maior concentração de servidores técnicos administrativos que saíram do nível médio (68%) para um nível de escolaridade superior (20%), ou seja, para uma graduação concluída. Quanto aos cursos *Stricto Sensu* (mestrado e doutorado), políticas de incentivo incluídas no plano de carreira têm gerado demanda expressiva de técnicos da UFAL por estes programas.

E em que o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) influenciou/influencia na busca por uma formação superior à exigida para o seu cargo?

Gráfico 3:



Fonte: A autora 2018.

Dos 25 servidores que responderam ao questionário 88%, ou seja, 22 deles, afirmam que buscaram uma qualificação influenciados pelo PCCTAE. Dessa forma, a busca por uma qualificação, por parte dos servidores que responderam que se sentem motivados está estritamente relacionada aos benefícios que o PCCTAE proporciona, sejam elas financeiros ou crescimento profissional.

Perguntou-se também se existem dificuldades na busca por Qualificação? Assim para 60% das respostas a maior dificuldade na busca por uma qualificação está na Inexistência de Políticas de Afastamento para Qualificação de Servidores Técnico-Administrativos. E apenas 1% dos servidores informou que não existe nenhuma dificuldade ou não tem tempo para fazer tais qualificações.

Outro número que chamou bastante atenção foi que 52% dos servidores alegam carência de servidor no setor de trabalho, por isso existe a dificuldade para “sair” para uma qualificação.

Existem setores, como o da pós-graduação que existem quatro programas de pós-graduação *Stricto Sensu* e apenas dois Técnicos em Assuntos Educacionais para secretariar tais cursos, além da ausência de um técnico administrativo para outros serviços.

As outras dificuldades encontradas para realização de uma qualificação são:

- Universidade não propõe ações de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-administrativos;
- Cotas insuficientes para servidores nos Cursos de Pós-Graduação da UFAL;
- Dificuldade financeira para realizar o curso em Instituições Privadas;

Mas, quais os principais fatores de influência do PCCTAE na motivação pela busca por qualificação? O fator financeiro foi apontado como o mais influente na busca por uma qualificação do servidor, com 21 escolhas (84%) das respostas.

Apenas 2 servidores indicaram que não sofrem qualquer influência do PCCTAE na busca por uma qualificação. Os fatores crescimento profissional e crescimento pessoal obtiveram 60% e 48% das respostas, respectivamente.

As transformações sofridas pelo nosso país, na área econômica, política e social afetam diretamente os órgãos públicos. A criação do PCCTAE surgiu de certa forma, para motivar tais servidores a buscar qualificações, sendo esta uma maneira de fortalecer os órgãos, buscando a melhoria do quadro de profissionais e buscando o sucesso daquele órgão. Mas, sabe-se que, apenas o PCCTAE, não é suficiente para melhorar o desempenho e motivação dos servidores.

Dessa maneira, a motivação e a satisfação dos servidores no trabalho são muito importantes para a boa atuação nas tarefas e na organização como um todo, uma vez que indivíduos motivados e satisfeitos com o que fazem tendem a desenvolver suas atividades com melhor qualidade e comprometimento, e a ter maior produtividade.

Conclusão:

Portanto, de acordo com o referencial teórico, o PCCTAE não pode motivar um servidor, ele não é um fator motivacional, o que acontece na verdade é a sua influência nesses trabalhadores que buscam uma qualificação ou capacitação para satisfazer uma necessidade, seja ela pessoal, profissional ou financeira. Sendo essa última, apontada nesse estudo como o

maior fator para que os servidores busquem uma qualificação.

Nesse sentido, uma vez que o conhecimento é adquirido durante uma qualificação, ele não será extinto ao se conseguir o incentivo financeiro proveniente do PCCTAE. Ao contrário, quanto mais um trabalhador agrega conhecimento à função que ocupa, maior será a capacidade de desempenhá-la, melhorando a qualidade do serviço prestado.

Entretanto, em conformidade ao que foi exposto pelos servidores que colaboraram com essa pesquisa, a administração ainda não corresponde às demandas por qualificação por parte dos trabalhadores técnico-administrativos, de acordo com eles a gestão da UFAL não apresenta uma política clara de valorização desta categoria, que assegure entre outras coisas, o afastamento para qualificação, também não há cotas suficientes para atender às demandas dos servidores tanto técnicos quanto docentes, há também problemas na carência no quadro de pessoal, o que impede diretamente um servidor se afastar para cursar um mestrado ou doutorado, por exemplo.

Conclui-se que a nossa pesquisa pode favorecer muitos outros estudos referentes à motivação na administração pública quanto aos benefícios decorrentes do PCCTAE na subjetividade dos servidores técnico-administrativos em educação. Acredita-se também, que estudos nessa temática possam ser de interesse da gestão pública, no referente a políticas de valorização do servidor público, principalmente dos ocupantes de cargo técnico-administrativos.

Referências bibliográficas:

ANTUNES, R.; PRAUN, L. **A sociedade dos adoecidos no trabalho.** *Serviço Social & Sociedade*, n. 123, p. 407 – 427, jul/set 2015. ISSN2317-6318.

BERNARDES, J. **As políticas de recursos humanos para os serviços técnico-administrativos e suas influências na gestão da UFSC.** Dissertação (Mestrado em administração). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRANDÃO, I. de Freitas et al. **Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará.** *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 20, n. 1, Jan/Apr 2014. ISSN 1413-2311.

BRASIL. Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998. **Institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências,** 1998.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, 2005.**

BRUNELLI, M. D. G. M. **Motivação no Serviço Público.** 2008. 90 p. Monografia (MBA EM GESTÃO PÚBLICA) — Faculdade IBGEN, Porto Alegre.

CAMILLO, M. R. D. S. **Aspectos Motivacionais da Lei 11.091/2005 na Vida Funcional dos Servidores Técnico-Administrativos do Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Acre– Câmpus Cruzeiro Do Sul.** 2015. 45 p. Monografia (Administração Pública - UNB/UAB) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Do Acre.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** 9. ed. Barueri-SP: rev. e atual.– Manole, 2014.

CORREIA, M. et al. D. S. **A Percepção dos Servidores Técnico-Administrativos da UFPA Sobre a Capacitação: um estudo de caso nas unidades acadêmicas e administrativas.** Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2015.

FASUBRA, **Cartilha Fasubra Lei Nº 11.091.** Fasubra Sindical. 2013

MAGALHÃES, E.; OLIVEIRA, A.; ABREU, S. **Política de Treinamento dos Técnicos de Nível Superior da Universidade Federal de Viçosa na percepção de ex-dirigentes da Instituição.** XXX EnANPAD, 2006.

NASCIMENTO, T. A. **Análise do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores Técnico-Administrativos da UFC Na Perspectiva dos Técnicos e Gestores.** 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) — Universidade Federal do Ceará.

OLIVEIRA, R. A. de. **A Concepção de Trabalho na Filosofia do Jovem Marx e suas Implicações Antropológicas.** Kínesis, v. 2, n. 3, p. 72 – 88, abril 2010.

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações.** Revista brasileira de qualidade de vida, Ponta Grossa, v. 4, n. 1, p. 18 – 24, jan/jun 2012.

SANTOS, C. F. **A avaliação do impacto do programa de capacitação na UFAL 2004-2009.** 2010.

UFAL. **Relatório de Gestão do Exercício 2015.** 2016.

_____. **Plano Anual de Capacitação.** 2017.

_____. **Portaria Nº 685 de 27 de abril de 2017.**